

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3478/2009-FPUBL

ATA/185/2011

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 mars 2011

dans la cause

Monsieur S_____

représenté par Me Virginie Jordan, avocate

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1. Monsieur S_____ a été engagé à titre temporaire, du 1^{er} septembre au 31 octobre 2007, comme employé administratif par la Ville de Genève (ci-après : la ville) au service « comptabilité générale et budget ».
2. Son contrat a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2007. En cours de contrat, le 5 décembre 2007, il a été nommé au poste d'employé administratif dès le 1^{er} décembre 2007, en qualité de fonctionnaire au service de la comptabilité générale.
3. Le 25 février 2008, il a fait l'objet d'une évaluation, menée par Monsieur M_____, chef de service.

Selon le formulaire d'évaluation complété par M. M_____, M. S_____ n'avait pas encore été formé sur certaines tâches qui faisaient partie de son cahier des charges. Moyennant cette précision, son comportement professionnel répondait aux attentes. En revanche, il répondait partiellement à celles-ci s'agissant de la pratique de l'emploi, de l'organisation et de l'exécution du travail, de sa bienfaisance et des contacts humains. Il avait de la peine à assimiler les explications données, n'étant pas suffisamment rapide, et prenait comme des critiques les remarques formulées sur son travail. M. S_____ a contesté cette évaluation, qui pour lui n'était pas objective car il était très motivé et appliqué à effectuer son travail parfaitement.

M. M_____ a émis un préavis favorable, tandis que celui de Madame T_____, sous-chef de service, était défavorable, de même que celui de Madame R_____, directrice du département.

4. Le 28 août 2008, M. S_____ a fait l'objet d'une nouvelle évaluation, menée par M. M_____. Il répondait aux attentes dans les quatre domaines précités. Le préavis de celui-ci était favorable. Aucun commentaire particulier n'a été émis par Mmes T_____ et R_____, auxquelles les résultats de l'évaluation avaient été soumis.
5. Le 19 mai 2009, M. S_____ a fait l'objet d'une évaluation menée par Monsieur Z_____ qui avait remplacé M. M_____, parti à la retraite.

Selon le formulaire complété par l'évaluateur et contresigné par l'intéressé, M. Z_____ rappelait que l'on se trouvait dans la période d'essai de trente-six mois et préconisait la cessation des rapports de travail, à la plus proche échéance légale. Il ne voyait pas comment continuer à collaborer dans de bonnes conditions avec l'intéressé, compte tenu de l'attitude de celui-ci et du faible rendement de son travail. M. S_____ répondait aux attentes s'agissant de la pratique de

l'emploi, mais partiellement à celles-ci s'agissant de ses connaissances, seule une partie des tâches du poste ayant pu lui être confiée. S'agissant de l'organisation et de l'exécution de son travail, son rythme était insuffisant et le volume des pièces traitées trop faible. De même, l'intéressé était trop lent dans l'exécution de la tâche confiée. Les contacts avec la hiérarchie n'étaient pas satisfaisants. Il refusait les remarques qui lui étaient faites sur son travail et remettait en cause la direction du personnel.

De son côté, M. S_____ a contesté ne pas exécuter son travail correctement, soulignant qu'il n'avait pas de retard. En matière de contacts humains, il attribuait sa mauvaise évaluation à l'attitude hostile de Mme T_____, qui le dévalorisait et le méprisait. Sans remettre en cause la gestion du personnel, il trouvait très désagréable de ne pas avoir su, l'été précédent et une semaine avant ses vacances, s'il pouvait les prendre.

Le formulaire d'évaluation précité a été soumis à Mme R_____ ainsi qu'à Madame Sandrine Salerno, Conseillère administrative déléguée, qui ont toutes deux émis un préavis négatif, respectivement les 27 et 28 mai 2009.

6. Le 17 juin 2009, le Conseil administratif de la ville a écrit à M. S_____. Suite à l'entretien qu'il avait eu le 19 mai 2009 avec son chef de service, il envisageait de résilier, pendant la période d'essai, son engagement en qualité d'employé administratif au service de la comptabilité générale. Ses connaissances avaient été acquises en cours d'emploi et seule une partie des tâches du poste avait pu lui être confiée. L'organisation et l'exécution de son travail ne répondaient pas aux attentes du service de la comptabilité générale et du budget, son rythme de travail étant insuffisant. Sa hiérarchie relevait une certaine lenteur d'exécution dans son accomplissement, ce qui rendait la tenue des délais difficile, notamment en période de clôture. Les contacts humains étaient jugés déficients par sa hiérarchie, qui relevait qu'il refusait les remarques qui lui étaient adressées sur son travail et qu'il remettait en cause le management du personnel, notamment dans la gestion des absences.

Un délai au 3 juillet 2009 lui a été imparti pour formuler ses observations.

7. M. S_____ a répondu le 1^{er} juillet 2009 au Conseil administratif. Il s'était « appliqué » dans son travail, avec précision, persévérance et rapidité. Il contestait toute erreur ou mauvaise exécution. Dès le départ, on ne lui avait pas fait confiance pour effectuer des modifications des comptes bancaires. Il avait fait l'objet, dès le début de son activité, de « mobbing » de la part de sa supérieure hiérarchique. Il demandait à pouvoir s'exprimer devant le Conseil administratif pour mieux expliquer la situation qu'il avait vécue et pouvoir être aidé à changer de poste au sein de la ville. Il se référait aux remarques qu'il avait formulées à l'occasion de chacune des évaluations pour répondre aux reproches qui lui étaient faits. Il subissait une injustice de la part de ses supérieurs.

8. Le 8 juillet 2009, lors de sa séance, le Conseil administratif a pris connaissance du courrier du 1^{er} juillet 2009 de M. S_____ et désigné une délégation pour entendre ce dernier, composée de Monsieur X_____, directeur général de l'administration municipale, et de Mme R_____, directrice des ressources humaines.
9. Le 9 juillet 2009, M. X_____ a écrit à M. S_____ pour l'informer qu'il serait reçu le 14 juillet 2009 par une délégation du Conseil administratif, dans la composition susmentionnée.
10. Le 14 juillet 2009, l'entretien a eu lieu et n'a pas fait l'objet d'un procès-verbal.
11. Le 26 août 2009, le Conseil administratif de la ville a adressé un pli recommandé à M. S_____. Son engagement était résilié pour le 31 octobre 2009 et cette décision était exécutoire nonobstant recours.

Il se référait au courrier du 17 juin 2009 qu'il lui avait adressé. M. S_____ avait été reçu le 14 juillet 2009 par une délégation du Conseil administratif. Ce dernier confirmait à M. S_____ les motifs mentionnés dans sa lettre du 17 juin 2009, fondant la décision de mettre fin aux rapports de travail.

12. Après la réception de ce courrier, M. S_____ est tombé malade et s'est absenté depuis lors. Il est resté en arrêt de travail jusqu'à la fin des rapports de fonction.
13. Le 28 septembre 2009, M. S_____ a interjeté recours contre la décision précitée. Préalablement, il sollicitait l'octroi de l'effet suspensif et concluait à l'annulation de la décision du 26 août 2009. Son droit d'être entendu avait été violé, dans la mesure où il n'avait pas été auditionné par une délégation du Conseil administratif et que les motifs retenus dans la décision de licenciement étaient arbitraires et non fondés.

S'il n'avait pas été en mesure d'exercer l'intégralité des tâches qui lui avaient été confiées, c'était uniquement parce que l'autorité intimée n'avait pas été en mesure de mettre en place les nouvelles procédures de contrôle qu'elle envisageait d'instaurer.

Il contestait avoir eu un rythme de travail insuffisant. Les deux exercices de clôture par bouclage des comptes qui s'étaient déroulés pendant sa fonction s'étaient terminés sans retard. Il n'avait jamais refusé les remarques ni remis en cause le management du personnel, notamment dans la gestion des absences. En revanche, il s'était opposé à sa hiérarchie, qui avait tout mis en œuvre pour empêcher qu'il puisse prendre ses vacances avec ses deux filles à la date prévue, alors qu'il les avait communiquées largement à l'avance.

14. Par décision du 5 novembre 2009, la présidente du Tribunal administratif (ci-après : le Tribunal administratif), devenu depuis le 1^{er} janvier 2011 la chambre administrative de la section administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), a refusé d'octroyer l'effet suspensif au recours.

15. Le 13 novembre 2009, la ville a répondu. Elle a conclu au rejet du recours.

M. S_____ avait été engagé au sein de la section chargée de traiter les pièces relatives aux mandats/factures/fournisseurs, composée de trois autres collaborateurs. Il avait pour supérieurs hiérarchiques directs Mme T_____ et M. M_____, ce dernier ayant été remplacé en 2009 par M. Z_____. D'entrée de cause, il avait été constaté que certaines tâches ne pouvaient pas être confiées à M. S_____ en raison des dettes qu'il avait et sans que cela ne constitue un reproche à son encontre. Des difficultés étaient intervenues lorsque sa supérieure hiérarchique avait constaté que le recourant était réfractaire à ses conseils ou remarques et haussait le ton lorsqu'elle intervenait, mais qu'il commettait des erreurs à répétition. Il était mal organisé dans son travail, notamment dans sa gestion du classement. Même si M. M_____ avait, lors de la deuxième évaluation, retenu qu'à ce stade de la période d'essai M. S_____ répondait aux attentes de ses supérieurs, et qu'il avait amélioré et augmenté le rythme de son travail, il relevait qu'il devait encore faire des efforts pour progresser.

De son côté, Mme T_____ avait constaté que le rythme de travail de M. S_____ n'était pas suffisant. Un examen du système de « reporting » des transactions passées avait été effectué sur une période déterminée, qui avait permis de constater que le recourant, bien que présent après le départ de ses collègues, effectuait un très faible nombre de transactions. Il avait également de la peine à classer correctement les pièces traitées et était réfractaire à toute instruction. Au début janvier 2009, en pleine période de clôture, elle s'était en outre aperçue que M. S_____ n'avait pas effectué son travail durant toute une après-midi. Elle avait dû lui demander de faire le nécessaire pour respecter les délais impartis. M. S_____ a contesté le bien-fondé de cette remarque.

En janvier 2009, MM. M_____ et Z_____ avaient eu un long entretien avec M. S_____ pour lui faire part de leur mécontentement quant à son comportement au sein de la section. En outre, le 6 mars 2009, il avait été reçu par Messieurs A_____ et Z_____, qui l'avaient informé que son rythme de travail et son comportement ne donnaient pas satisfaction. Courant avril 2009, M. Z_____ avait effectué un tirage des pièces comptables validées par les différents collaborateurs entre le 1^{er} octobre 2008 et le 5 avril 2009. Il en ressortait que le rythme de travail du recourant était bien moins élevé que celui de ses collègues qui travaillaient à mi-temps et qui effectuaient d'autres tâches que la validation.

C'étaient ces éléments qui avaient conduit le Conseil administratif à décider de mettre fin aux rapports de fonction.

Sur le fond, le droit d'être entendu du recourant avait été respecté. L'art. 7 al. 6 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (ci-après : SPAM) ne prévoyait pas expressément que les collaborateurs aient un droit à être auditionnés par le Conseil administratif, même si la ville avait pour pratique d'autoriser cela, conformément à l'art. 9 al. 1 du SPAM. Ce dernier ne définissait pas ce que l'on entendait par délégation du Conseil administratif et n'indiquait nullement que cette délégation devait être composée uniquement de Conseillers administratifs. Il fallait plutôt interpréter cette notion comme donnant la possibilité au Conseil administratif de déléguer ses compétences de représentation à des tiers, pour lui permettre de s'organiser comme il l'entendait.

Quant à la décision de mettre fin aux rapports de service, elle n'était de loin pas arbitraire et devait être confirmée.

16. Dans une réplique du 21 janvier 2010, M. S_____ a persisté dans son argumentation et, dans sa duplique du 2 mars 2010, la ville également.
17. Les parties ont été entendues lors d'une audience de comparution personnelle le 20 septembre 2010. M. S_____ attribuait ses difficultés au travail à l'attitude hostile dont avait fait preuve Mme T_____. Celle-ci n'avait cessé de lui faire des reproches exagérés ou infondés et leurs rapports étaient restés tendus. Dès le début, elle avait manifesté son intention de faire cesser les rapports de travail du recourant. Elle l'avait rabaisé. Dès qu'il y avait des problèmes en rapport avec le traitement de pièces comptables, elle lui en attribuait la responsabilité. Il considérait avoir cependant effectué son travail correctement. S'il n'avait pas pu prendre ses vacances comme il l'entendait en été 2008, c'était parce que Mme T_____ lui avait déjà fait savoir, à la date où il aurait dû le faire, que c'était inutile d'annoncer ses dates puisque tout l'été était déjà attribué à ses collègues. En réalité, il avait pu prendre des vacances, mais en deux fois. Il avait eu un entretien avec Mme R_____ et M. X_____.
18. M. Z_____, Mesdames T_____ et M_____ ont été entendus à l'occasion de deux audiences d'enquêtes, qui se sont déroulées les 11 juin et 30 août 2010.
 - a. M. Z_____, a confirmé avoir conduit la troisième évaluation de M. S_____. Fin 2008-début 2009, M. S_____ était venu le voir spontanément pour lui faire part de son exaspération face aux remarques de Mme T_____. Il avait amené celui-ci chez M. M_____, qui l'avait écouté. Il n'avait plus entendu parler de M. S_____ jusqu'à ce qu'il en devienne le supérieur. A ce moment-là, Mme T_____ lui avait indiqué que les prestations fournies par ce dernier étaient insuffisantes. Elle avait relevé des erreurs du recourant dans son activité de saisie de pièces et de classement de celles-ci, et un rythme de travail inférieur à la

moyenne. Elle avait également évoqué son attitude avec des collègues de travail féminines, qui avait créé des tensions. Suite à cela, il avait parlé avec M. S_____. des problèmes que Mme T_____ lui avait signalés. Celui-ci avait alors demandé à rencontrer M. A_____. L'entrevue avait été organisée peu avant la troisième évaluation du 19 mai 2009. Comme lui-même avait informé ce dernier de sa volonté de se séparer de M. S_____, l'entretien avait porté sur ce fait-là. Il n'avait lui-même jamais demandé à M. S_____ s'il était homosexuel et M. A_____ ne lui avait jamais posé une telle question.

Lui-même n'avait pas fait de constat direct sur la façon dont M. S_____ organisait son travail et sur son rythme de travail. Il avait recueilli les doléances de Mme T_____ à ce sujet. Des vérifications avaient cependant été faites via le service de l'informatique pour déterminer le nombre de pièces validées par jour en comparaison de ses collègues. Celles-ci conduisaient à mettre en évidence que certaines personnes, travaillant à temps partiel, traitaient plus de factures que M. S_____. Ce dernier était exempté de certaines tâches du fait qu'il avait des dettes et n'avait donc pas accès, d'accord avec son employeur, à la totalité de la base de données de la comptabilité. De ce fait, sa hiérarchie attendait de lui qu'il ait un volume de travail plus important dans les autres domaines pour compenser. Concernant l'évaluation du 19 mai 2009, il l'avait effectuée seul mais avait complété le formulaire d'évaluation sur la base des renseignements que Mme T_____ lui avait transmis.

b. Mme M_____ avait été chargée de former M. S_____ lorsqu'il avait été engagé. Cela s'était bien passé mais elle avait demandé d'être déchargée de cette tâche car celui-ci s'emportait si elle lui signalait une erreur. En outre, il ne s'impliquait pas dans son travail. Durant sa formation, il ne prenait jamais de notes. Cela avait généré des erreurs dans le traitement des pièces. Mme T_____ le lui avait fait remarquer et il s'était énervé. A sa prise de fonctions, M. S_____ avait reçu un classeur contenant les directives. S'il avait eu des questions au sujet de la pratique du service, il aurait pu les lui poser. Il avait également bénéficié d'une phase de formation lors de laquelle elle se tenait à côté de lui pour montrer comment faire le travail.

c. Mme T_____ a été entendue le 30 août 2010. Elle n'avait pas participé à l'engagement de M. S_____. En revanche, elle était à l'origine de la décision de licenciement. C'était sa collègue, Mme M_____, qui s'était occupée de le recevoir et de le former. Rapidement, elle lui avait fait part des difficultés qu'elle avait à travailler avec lui. Il ne prenait pas note des informations qu'elle lui donnait et avait de la peine à accepter les remarques qu'elle lui faisait. Mme T_____ était alors intervenue elle-même dans cette formation. M. S_____ ne travaillait pas de manière satisfaisante. Il commettait des erreurs répétitives. Il ne classait pas correctement les pièces comptables, si bien qu'il avait de la difficulté à les retrouver. En outre, il n'avait pas un rendement suffisant, ce qu'elle

avait constaté à la clôture des comptes 2007 et 2008, où elle avait dû elle-même prendre en charge un travail qui ne lui incombait pas et qui aurait dû être effectué par l'équipe dont M. S_____ faisait partie. Le rendement de celui-ci était insuffisant, dès lors qu'il ne devait s'occuper que d'activités de validation et non de saisie informatique. Elle avait fait des tests statistiques sur le volume de traitement des pièces qui avaient démontré que le volume de travail du recourant n'était pas suffisant. En janvier 2009, elle avait dû intervenir auprès de lui et d'une de ses collègues, Madame C_____, après avoir constaté que tous deux avaient passé l'après-midi à discuter. Mme C_____ avait accepté la remarque mais pas M. S_____, qui avait protesté. Le ton était monté. Elle contestait avoir refusé à ce dernier ses dates de vacances 2008, après les avoir acceptées. Elle attendait de M. S_____ qu'il ait un volume de travail au moins identique à celui de ses collègues. Il était faux de prétendre que l'organisation de son service était inadéquate.

19. Réentendu le 20 septembre 2010, M. S_____ a maintenu que les problèmes qu'il avait rencontrés au travail étaient consécutifs à l'attitude hostile de Mme T_____. Il niait avoir un rythme de travail insuffisant. Il n'était pas l'auteur de toutes les erreurs de saisie ou de classement des pièces qui surgissaient dans le service. Il était très souvent seul en fin de journée, si bien qu'il devait répondre au téléphone, ce qui prenait du temps et l'empêchait d'effectuer son travail. Il avait dû apprendre sur le tas car la formation qu'on lui avait apportée était insuffisante. Il maintenait avoir été empêché de prendre trois semaines d'affilée avec sa famille comme il l'entendait. Il maintenait qu'à la fin de l'entretien qu'il avait eu avec MM. A_____ et Z_____ en mars 2009, ce dernier lui avait demandé s'il était homosexuel. L'entretien qu'il avait eu avec Mme R_____ et M. X_____ avant son licenciement avait duré quarante-cinq minutes et s'était bien déroulé. Il avait pu s'exprimer et leur avait exposé la situation de tension existant avec Mme T_____ et les problèmes qu'il avait rencontrés au travail. Il n'avait cependant pas eu l'impression que ces personnes étaient concernées par la situation.

Selon la représentante de la ville, les allégués du recourant, qui n'avait fait citer aucun témoin à l'appui de ses dires, étaient contestés.

20. Par le dépôt d'observations des 21 et 22 octobre 2010, la ville et M. S_____ ont persisté dans leurs conclusions.
21. Pour la ville, le droit d'être entendu de M. S_____ avait été respecté dès lors qu'il avait été entendu par Mme R_____ et par M. X_____, le SPAM n'interdisant pas de déléguer cette tâche à des personnes extérieures au Conseil administratif. Il y avait lieu de se référer à l'art. 50 al. 5 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05). En l'occurrence, M. X_____ était le plus haut fonctionnaire de l'administration municipale et dépendait directement du Conseil administratif. Quant à Mme R_____, elle était

en charge des ressources humaines de l'administration. Il s'agissait de personnes amplement qualifiées pour exécuter la mission confiée dans le cadre de cette délégation.

Au surplus, M. S_____ avait été avisé des motifs d'insatisfaction de son employeur et avait pu, de ce fait, s'exprimer à plusieurs reprises au sujet des griefs de celui-ci.

Sur le fond, la décision de licenciement rendue par le Conseil administratif était pleinement justifiée, sur la base des reproches retenus à l'encontre de M. S_____, soit un rythme de travail insuffisant, des problèmes d'organisation et des contacts humains jugés déficients. Le licenciement s'imposait d'autant plus que celui-ci n'appréciait pas sa supérieure hiérarchique, ce que le déroulement de l'instruction de la présente cause avait bien démontré, puisqu'il n'avait cessé de la critiquer, notamment lors de l'audience du 20 septembre 2010.

22. M. S_____ a repris et développé ses griefs antérieurs. Il y avait eu violation de son droit d'être entendu, puisqu'il n'avait pas été reçu par une délégation du Conseil administratif. Sur le fond, les conditions d'un licenciement n'étaient pas réunies. Dès lors qu'il n'avait pas fait l'objet d'une formation adéquate, on ne pouvait lui reprocher de n'avoir pu s'occuper que du traitement des pièces comptables, sans pouvoir effectuer des activités de saisie informatique. Une telle restriction le pénalisait dans l'accomplissement de son travail, plutôt que de lui faire gagner du temps. Aucun grief ne pouvait lui être fait sur la façon dont les pièces comptables étaient traitées et classées. Il avait subi un mobbing de la part de Mme T_____ depuis le jour où il avait été engagé, celle-ci étant allée jusqu'à l'empêcher de prendre ses vacances. Lorsqu'il travaillait sous la direction de M. M_____, il avait obtenu une bonne évaluation de ses prestations. La situation avait changé lorsque M. Z_____ avait remplacé ce dernier. Il avait fait l'objet de questions inappropriées de la part de M. Z_____, en rapport avec une prétendue homosexualité. En outre, il avait été l'objet de reproches infondés de la part de Mme T_____. Il contestait effectuer un volume de travail inférieur à celui de ses collègues. Le tableau produit par la ville était trompeur car il ne tenait pas compte de la complexité des opérations comptables qu'il devait valider. Ce tableau ne lui avait d'ailleurs jamais été soumis. Au delà de la violation de son droit d'être entendu, les motifs invoqués à l'appui de son licenciement étaient infondés, si bien que celui-ci, basé uniquement sur l'hostilité de Mme T_____, devait être annulé.
23. Le 22 octobre 2010, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
24. Le 19 janvier 2011, M. S_____ a sollicité la réouverture des enquêtes pour l'audition de Mme C_____, qui venait d'être licenciée dans les mêmes conditions que lui.

25. Par courrier du 16 mars 2011, le juge délégué a avisé les parties qu'il n'entendait pas rouvrir les enquêtes et s'en expliquerait dans l'arrêt au fond. La cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Depuis le 1^{er} janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif a échu à la chambre administrative, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 131 et 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1^{er} janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

2. Le 1^{er} janvier 2011 est entré en vigueur le statut du personnel de l'administration municipale du 9 octobre 2009 qui a remplacé le SPAM. Lorsque la décision de licenciement est intervenue le 26 août 2009, les rapports de fonction étaient ainsi soumis au SPAM et, à teneur de ce texte, le Tribunal administratif, alors compétent, pouvait connaître des recours dirigés contre une décision de licenciement d'un fonctionnaire (art. 9 al. 5 SPAM).

Interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable de ce point de vue (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010 - aLOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10, dans sa teneur au 31 décembre 2010).

3. Le recourant a sollicité la réouverture des enquêtes pour l'audition d'une collègue de travail également licenciée selon la même procédure.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si

le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

En l'occurrence, l'audition de Mme C_____ n'apparaît pas utile pour compléter l'importante instruction qui a déjà été menée, eu égard aux questions juridiques à résoudre qui concernent un licenciement pendant la période probatoire. La cause est en état d'être jugée et la chambre de céans n'acquiescera pas à la requête du recourant.

4. a. La nomination d'un fonctionnaire de la ville intervient à titre d'essai pendant trois ans (art. 7 al. 1 SPAM).
 - b. Pendant le temps d'essai, l'engagement peut être résilié librement, de part et d'autre, un mois pour la fin d'un mois durant la première année et deux mois pour la fin d'un mois durant les deux années suivantes (art. 7 al. 5 SPAM).
 - c. La décision de licenciement qui intervient pendant le temps d'essai est notifiée à l'intéressé avec l'indication des motifs (art. 9 al. 3 SPAM).
 - d. En cas de résiliation au terme de la période d'essai, celle-ci ne peut être décidée qu'après que le fonctionnaire intéressé ait eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et ait été entendu par une délégation du Conseil administratif, s'il en fait la demande.
5. Le recourant a été nommé fonctionnaire le 5 décembre 2007. Son temps d'essai échéait le 4 décembre 2010. Le Conseil administratif a mis fin aux fonctions de l'intéressé le 26 août 2009 pour le 31 octobre 2009. Il a respecté les termes prévus à l'art. 7 al. 5 SPAM.
 6. Le recourant ne conteste pas que, préalablement au licenciement, le Conseil administratif lui ait adressé le 17 juin 2009 un courrier l'informant de son intention de mettre fin à son engagement pendant la durée d'essai et énonçant les motifs pour lesquels il prenait sa décision. Il ne conteste pas non plus avoir eu la possibilité d'adresser à son employeur un courrier, le 1^{er} juillet 2009, dans lequel il a réfuté les reproches qui lui étaient faits. Il faisait en revanche valoir que le Conseil administratif avait transgressé la disposition précitée en ne le recevant pas lui-même, mais en chargeant de cette tâche la directrice des ressources humaines et le directeur de l'administration générale, violant par là son droit d'être entendu.

A teneur de texte « au terme de la période d'essai... », l'art. 9 al. 1 SPAM règle la procédure qui doit être respectée à la fin du temps d'essai lorsque la ville doit déterminer si elle confirme un fonctionnaire engagé depuis trois ans ou s'en sépare. En l'occurrence, le licenciement du recourant n'est pas intervenu à ce terme mais pendant la durée du temps d'essai. La question de savoir si l'art. 9 al. 1 SPAM s'applique à tous les cas de licenciements de fonctionnaires pendant le temps d'essai ou seulement à ceux dont l'engagement n'est pas confirmé au terme de celui-ci peut être laissée ouverte. En effet, l'obligation pour le Conseil administratif figurant dans cette disposition n'implique pas que ce dernier doive procéder dans tous les cas à une audition directe de l'intéressé. Cette faculté peut être déléguée, comme l'autorise l'art. 50 al. 5 LAC. Cette délégation est possible, dans le respect du droit d'être entendu de l'intéressé, ce qui signifie que les personnes auxquelles la tâche incombe fassent partie de la haute hiérarchie de l'administration et se distinguent des personnes qui ont participé à la prise de la décision litigieuse. Il s'agit en effet de rendre l'exercice du droit d'être entendu effectif, sans qu'il ne se résume à une simple formalité.

En l'occurrence, M. S_____ a été reçu le 14 juillet 2010 par deux membres de la direction générale de l'administration, sur mandat express du Conseil administratif décidé le 8 juillet 2009. L'entretien a duré quarante-cinq minutes et le recourant a pu faire valoir ses différents griefs. Dans ces circonstances, la procédure prévue à l'art. 9 al. 1 SPAM, avant l'envoi du courrier de licenciement, a été respectée. Le licenciement est valablement intervenu au 31 octobre 2010.

7. Le recourant s'oppose à son licenciement en contestant la réalité des motifs invoqués par son employeur.

Sous l'égide du SPAM, la ville n'est pas totalement libre de licencier un fonctionnaire pendant la période d'essai, contrairement à ce que pourrait laisser penser le libellé de l'art. 7 al. 5 SPAM. Elle doit en effet pouvoir se fonder sur des motifs, qu'elle doit d'ailleurs communiquer à l'intéressé, même s'il n'est pas nécessaire qu'ils soient d'une gravité équivalente à celle qui doit prévaloir selon l'art. 97 al. 2 SPAM pour le licenciement d'un fonctionnaire confirmé. Pendant la période d'essai, la ville jouit d'une grande latitude pour déterminer si elle doit ou non se séparer d'un collaborateur dont elle ne trouve pas les prestations adéquates ou suffisantes.

8. a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).
- b. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêt du Tribunal fédéral 2P 46/2006 du 7 juin 2006 ;

F. BELLANGER, *Le contentieux communal genevois* in : *L'avenir juridique des communes*, Schulthess, 2007, p. 149).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, *Précis de droit administratif*, 1991, n. 161 ss, pp. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204 ; 104 I a 212 et les références citées ; Arrêts du Tribunal fédéral 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2P.177/2001 du 9 juillet 2002, consid. 2.2).

c. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération, ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/4/2009 précité ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007).

En l'occurrence, la ville a indiqué, tant dans son courrier du 17 juin 2009 que dans celui du 26 août 2009, qu'elle entendait se séparer du recourant pour quatre motifs. L'un, de nature objective, lié au fait qu'il n'était pas en mesure, en raison de sa situation, d'accomplir la totalité des tâches liées à son poste, et trois autres, de nature subjective, se rapportant à une évaluation négative de sa façon de travailler, de son incapacité à se remettre en cause et à tenir compte des remarques de ses supérieurs. Les mesures d'instruction ordonnées dans la présente cause établissent que les reproches adressés au recourant sont fondés sur les constats de sa hiérarchie, qui était habilitée à apprécier son comportement au travail. Ils touchent à des points importants de l'attitude que la collectivité peut attendre d'un fonctionnaire municipal travaillant en équipe au sein d'un service financier. La décision de mettre fin aux rapports de service ne résulte pas d'une saute d'humeur, mais a été prise après plusieurs mises en garde de la hiérarchie du recourant. Dans ces circonstances, il existait des motifs de licenciement au sens de l'art. 9 al. 2 SPAM. La décision du 26 août 2009 de se séparer de celui-ci avant la

fin de la période d'essai prise par la ville, conformément à l'art. 7 al. 5 SPAM, échappe donc à tout grief d'arbitraire. Le recours sera rejeté.

9. Un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la ville, qui n'y a pas conclu, ceci à juste titre (Arrêt du Tribunal fédéral 8C.70/2010 du 20 décembre 2010, consid. 8 ; ATA/214/2011 du 1^{er} mars 2011).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 septembre 2009 par Monsieur S_____ contre la décision du 26 août 2009 de la Ville de Genève ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de Monsieur S_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Virginie Jordan, avocate du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Bovy, Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :